

Pengaruh Rekrutmen, Seleksi Pegawai, dan Penempatan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mastercorrindo

Maria Karolina Bera Kolin¹⁾

Universitas Buddhi Dharma
Jl. Imam Bonjol No. 41 Karawaci Ilir, Tangerang, Indonesia

¹⁾mariakarolina1908@gmail.com

Rekam jejak artikel:

Terima September 2023;
Perbaikan September 2023;
Diterima September 2023;
Tersedia online Oktober 2023

Kata kunci:

Rekrutmen
Seleksi Pegawai
Penempatan Karyawan
Kinerja Karyawan

Abstrak

Mengacu pada analisis linier berganda dihasilkan persamaan $Y = 2,000 + 0,246X1 + 0,320X2 + 0,414X3$ yang berarti setiap kenaikan atau penurunan rekrutmen sebanyak 1 poin maka variabel kinerja karyawan dapat meningkat atau menurun sebanyak 0,246. Pada seleksi pegawai setiap kenaikan atau penurunan kinerja karyawan sebanyak 1 poin, maka variabel kinerja karyawan dapat meningkat atau menurun sebanyak 0,320. Pada penempatan karyawan setiap peningkatan atau penurunan sebanyak 1 poin, maka variabel kinerja karyawan dapat meningkat atau menurun sebanyak 0,414.

Mengacu pada hasil uji F dihasilkan nilai F_{hitung} sebesar 48,112, lebih besar dari F_{tabel} yakni sebesar 2,77, artinya H_0 ditolak dan H_a diterima. Hasil uji t, diketahui hasil thitung untuk X_1 ialah 2,783, X_2 adalah 3,850, dan X_3 ialah 4,463, dengan mempergunakan tabel distribusi normal t dan mempergunakan tingkat kesalahan 5% serta derajat kebebasan (degree of freedom) $n-k = 60-3 = 57$, maka dihasilkan nilai distribusi tabel t adalah 1,672. Kesimpulannya bahwa t_{hitung} rekrutmen, seleksi pegawai, dan penempatan karyawan dari t_{tabel} sejumlah 1,672, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

I. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting yang tidak dapat terlepas dari perusahaan atau organisasi (Wibowo & Widiyanto, 2019). Keberhasilan suatu perusahaan dapat berpengaruh dari sumber daya manusia yang berkualitas dan memiliki kompetensi yang baik. Perusahaan sadar akan sumber daya manusia merupakan modal penting dalam proses pembangunan perusahaan, oleh karena itu kualitas sumber daya manusia sangat perlu dikembangkan serta diarahkan agar dapat tercapainya tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Kemampuan seorang karyawan dalam memenuhi dan menjalankan tanggung jawab dan tugas yang diberikan oleh perusahaan, dapat menentukan tercapainya tujuan yang diharapkan oleh perusahaan. Maka dari itu pengelolaan sumber daya manusia merupakan hal yang penting dalam pencapaian tujuan yang diharapkan oleh perusahaan.

Sumber daya manusia sangatlah penting, karena sumber daya manusia dapat berpengaruh terhadap setiap kegiatan yang dimana manusia menjadi perencana, pelaksana, serta penentu terwujudnya tujuan yang ingin dicapai. Maka dari itu sumber daya manusia harus digunakan sebaik mungkin dan dikembangkan keahliannya agar hasil pekerjaan dapat produktif.

Sumber daya manusia yang berkualitas pada sebuah perusahaan merupakan salah satu yang dapat menentukan kelebihan atau kekurangan di dalam perusahaan. Organisasi dalam konteks ini adalah perusahaan PT. Mastercorrindo yang harus menempuh berbagai cara untuk mendapatkan sumber daya manusia yang memiliki kualitas, pengalaman kerja, keterampilan dan kreativitas,

profesionalisme, serta disiplin. Dalam mendukung proses perkembangan sumber daya manusia penelitian ini bertujuan untuk mencari hubungan antara Rekrutmen, Seleksi Pegawai, dan Penempatan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mastercorrindo.

Rumusan Masalah

1. Apakah proses rekrutmen berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Mastercorrindo?
2. Apakah proses seleksi pegawai berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Mastercorrindo?
3. Apakah penempatan karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Mastercorrindo?
4. Apakah proses rekrutmen, seleksi pegawai, dan penempatan karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Mastercorrindo?

Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui apakah proses rekrutmen berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Mastercorrindo.
2. Untuk mengetahui apakah proses seleksi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Mastercorrindo.
3. Untuk mengetahui apakah penempatan karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Mastercorrindo.
4. Untuk mengetahui rekrutmen, seleksi pegawai, dan penempatan karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Mastercorrindo.

II. TINJAUAN PUSTAKA

Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan (Salim & Widiyanto, 2023) mendefinisikan bahwa :

“Human resource management, sometimes known as HR, is a science or approach that aims to maximize the common goals of business, employees, and society by managing relationships and roles between resources (labor)”.

Menurut Dessler dalam buku Manajemen Sumber Daya Manusia (Wardhana et al., 2021) mengatakan bahwa :

“Manajemen sumber daya manusia sebagai kebijakan dan latihan untuk memenuhi kebutuhan karyawan”.

Rekrutmen

Menurut Mathis dalam jurnal (Kevin & Wibowo, 2022) menyatakan bahwa :

“Rekrutmen adalah serangkaian kegiatan yang bertujuan untuk mengumpulkan sejumlah kandidat dengan kualitas yang sesuai dengan tolak ukur yang dipersyaratkan oleh perusahaan dan akhirnya akan diterima.”

Menurut Nuerani dalam jurnal (Vileonzia & Fung, 2022) mengemukakan bahwa:

“Rekrutmen ini adalah proses mencari, menemukan, mengajak dan menetapkan sejumlah orang dari dalam maupun dari luar perusahaan sebagai calon tenaga kerja dengan karakteristik tertentu seperti yang telah ditetapkan dalam perencanaan sumber daya manusia”.

Seleksi Pegawai

Menurut Amalia (Devi, 2023) menyatakan bahwa :

“Seleksi merupakan serangkaian kegiatan dalam menyeleksi dan menentukan sejumlah pelamar yang akan diterima atau ditolak sebagai pegawai di perusahaan tersebut”.

Menurut Werther & Davis, Schuler & Jackson (Widyawati, 2018) dalam buku Manajemen Sumber Daya Manusia mengatakan bahwa:

“Seleksi adalah proses melihat informasi mengenai pelamar untuk menentukan siapa yang pantas menjadi karyawan yang mengisi posisi yang dibutuhkan”.

Penempatan Karyawan

Menurut Alex S. Nitisemito dalam buku Manajemen Sumber Daya Manusia (Silaswara et al., 2021) adalah:

“Kegiatan suatu perusahaan untuk menempatkan karyawan dengan jabatan yang cocok dengan syarat-syarat yang dimiliki”.

Menurut Muliani (Steven & Widiyanto, 2022) menyatakan bahwa:

“Menyimpulkan bahwa tingkat kepuasan kerja individu adalah akibat langsung dari penempatannya dalam peran yang paling baik memanfaatkan keterampilan dan kemampuannya dan, sebaliknya, kepuasan tersebut menurun ketika individu salah tempat dalam peran. Beberapa pekerja masih tidak melakukan pekerjaan mereka sesuai dengan tingkat pendidikan dan kurangnya pengalaman, dan kebiasaan buruk mudah terbentuk di tempat kerja”.

Kinerja Karyawan

Menurut Fx. Pudjo Wibowo dan Gregorius Widiyanto dalam (Julien & Tholok, 2023) menyatakan bahwa :

“Buat tingkatkan kemampuan pegawai supaya bisa bermutu serta bertugas dengan bagus salah satu aspek terutama yaitu lingkungan kegiatan tempat pegawai itu bertugas. Dimana area kegiatan merupakan kondisi- kondisi material serta intelektual yang terdapat dalam badan”.

Menurut Mangkunegara dalam (Hendra, 2020) mengatakan bahwa :

“Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepadanya”.

III. METODE

Metode kuantitatif digunakan dengan metodologi deskriptif untuk penelitian ini, yang menguraikan bagaimana informasi dikumpulkan, diproses, dan diperiksa untuk bukti dan pengujian untuk mencapai tujuan. Sebanyak 117 pekerja dan total sampel 60 karyawan terlibat dalam penelitian di PT. Mastercorrindo.

Tabel 1. Data Reponden

Jenis kelamin	Jumlah Responden	Persentase
Pria	33	55%
Wanita	27	45%
Jumlah	60	100%

Jenis Data

a. Data Primer

Data primer merupakan data yang diperoleh secara langsung baik melalui proses observasi, angket atau kuesioner, dan wawancara.

b. Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang diperoleh secara tidak langsung. Data sekunder didapatkan dari sumber-sumber lainnya seperti buku referensi atau jurnal ilmiah sesuai dengan variable yang diteliti.

Teknik Analisis Data

Metode yang dipakai untuk menguji data pada topik ini yaitu teknik penelitian menggunakan bantuan SPSS.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Untuk mengetahui besarnya kontribusi Rekrutmen (X1), Seleksi Pegawai (X2), Penempatan Kerja (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) secara simultan dapat diketahui berdasarkan nilai *Adjusted R Square*.

Uji T (Uji Parsial)

Uji t atau uji parsial dilakukan untuk menguji pengaruh secara parsial antara variabel independen mempengaruhi variabel dependen atau tidak. Rumus untuk menguji hipotesis sebagai berikut :

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Sumber : (Sugiyono, 2017)

Keterangan :

r = korelasi parsial yang ditemukan

n = jumlah sampel

t = hitung yang selanjutnya dibandingkan dengan ttabel

Dasar pengambilan keputusan pengujian :

1. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak

2. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima

Uji F (Uji Signifikansi)

Uji F dilakukan untuk menguji apakah semua variabel independen dan variabel bebas berpengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terkait. Rumus untuk menguji F adalah sebagai berikut :

$$F_h = \frac{R^2/k}{(1 - R^2)/(n - k - 1)}$$

Sumber : (Sugiyono, 2017)

Keterangan :

F_{hitung} = F_{hitung} yang selanjutnya dibandingkan dengan F_{tabel}

R^2 = Koefisien korelasi ganda

k = Jumlah variabel independen

n = Jumlah anggota sampel

Dasar pengambilan keputusan pengujian adalah :

1. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak
2. Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 diterima

IV. HASIL

1. Tabel Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.849 ^a	.720	.705	1.999	1.716

a. Predictors: (Constant), Penempatan Karyawan, Seleksi Pegawai, Rekrutmen

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : SPSS Versi 25.0

Nilai Koefisien Determinasi (KD) atau R^2 yang mengandung pengertian bahwa pengaruh variabel bebas Rekrutmen (X1), Seleksi Pegawai (X2), dan Penempatan Karyawan (X3) dengan variabel terikat Kinerja Karyawan (Y) yaitu sebesar 0,705. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kontribusi Rekrutmen (X1), Seleksi Pegawai (X2), Penempatan Karyawan (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) secara simultan adalah sebesar 0.705 atau 70,5%.

2. Tabel Uji Hipotesis

- Uji T

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.000	3.415		.586	.560
	Rekrutmen	.246	.088	.248	2.783	.007
	Seleksi Pegawai	.320	.083	.338	3.850	.000
	Penempatan Karyawan	.414	.093	.425	4.463	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : SPSS Versi 25.0

- Variabel Rekrutmen (X1) memiliki nilai $t_{hitung} 2,783 > t_{tabel} 1,672$ dan nilai probabilitas $0,007 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti terdapat pengaruh Rekrutmen (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y).
- Variabel Seleksi Pegawai (X2) memiliki nilai $t_{hitung} 3,850 > t_{tabel} 1,672$ dan nilai probabilitas $0,000 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti terdapat pengaruh Seleksi Pegawai (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y).
- Variabel Penempatan Karyawan (X3) memiliki nilai $t_{hitung} 4,463 > t_{tabel} 1,672$ dan nilai probabilitas $0,000 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti terdapat pengaruh Penempatan Karyawan (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

• Uji F

Hasil Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	576.905	3	192.302	48.112	.000 ^b
	Residual	223.829	56	3.997		
	Total	800.733	59			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Penempatan Karyawan, Seleksi Pegawai, Rekrutmen

Sumber : SPSS Versi 25.0

Nilai $f_{hitung} 48.112 > f_{tabel} 2,77$ dan probabilitas $0,000 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti terdapat pengaruh signifikan secara simultan atau bersama-sama antara rekrutmen, seleksi pegawai dan penempatan karyawan terhadap kinerja karyawan.

V. KESIMPULAN

1. Secara parsial pada penelitian ini terdapat pengaruh yang signifikan dan hubungan yang sangat rendah antara Rekrutmen (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Mastercorrindo, yaitu sebesar 0,0605 atau 6,05%.
2. Secara parsial pada penelitian ini terdapat pengaruh yang signifikan dan hubungan yang sangat rendah antara Seleksi Pegawai (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Mastercorrindo, yaitu sebesar 0,1024 atau 10,24%.
3. Secara parsial pada penelitian ini terdapat pengaruh yang signifikan dan hubungan yang sangat rendah antara Penempatan Karyawan (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Mastercorrindo, yaitu sebesar 0,1713 atau 17,13%.
4. Secara simultan pada penelitian ini terdapat pengaruh yang signifikan dan hubungan yang kuat antara Rekrutmen (X1), Seleksi Pegawai (X2), dan Penempatan Karyawan (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Mastercorrindo dengan kontribusi sebesar 0,705 atau 70,5%, dan sisanya.

DAFTAR PUSTAKA

- Devi, C. (2023). *Pengaruh Rerutmen , Seleksi , Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT . Surya Motor Shelmindoo)*. 1, 1–7.
- Hendra, H. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Universitas Tjut Nyak Dhien Medan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 3. <https://doi.org/https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4813>
- Julien, B., & Tholok, F. W. (2023). Pengaruh Lingkungan kerja , Pengalaman kerja , dan Pelatihan Terhadap Kinerja di PT . Creation of Hanmade. *Ekonomi, Prosiding*, 3(1), 1–5.
- Kevin, & Wibowo, F. X. P. (2022). Pengaruh Rekrutmen , Penempatan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Produktivitas Kerja (Studi Kasus Karyawan Pt Eterna Pratama Mandiri) The Influence Of Recruitment , Job Placement And Workload On Employee Productivity (Case Study Of Pt Eterna Pratama Mand. *EMABI : EKONOMI DAN MANAJEMEN BISNIS -*, 1(3). <https://jurnal.ubd.ac.id/index.php/emabi>
- Salim, F. P., & Widiyanto, G. (2023). The Effect of Discipline , Compensation , and Work Commitment on Employee Performance at PT TriTunggal Cemerlang. *Prosiding: Ekonomi Dan Bisnis*, 3(1).
- Silaswara, D., Parameswari, R., Kusnawan, A., Hernawan, E., & Andy. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia. In Y. C. Giap (Ed.), *CV. Pustaka Kreasi Mandiri* (Issue 1). CV. Pustaka Kreasi Mandiri.
- Steven, M., & Widiyanto, G. (2022). Pengaruh Rekrutmen , Pendidikan , dan Penempatan Kerja yang Efektif Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan PT . Swing Indonesia. *Ekonomi Dan Bisnis*, 2(2).
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian & Pengembangan R&D*. CV. Alfabeta.
- Vileonzia, L., & Fung, T. S. (2022). Pengaruh Motivasi, Kompensasi dan Rekrutmen Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Knockers Indonesia. *Prosiding: Ekonomi Dan Bisnis*, 2(2). <https://jurnal.ubd.ac.id/index.php/pros/article/view/1651%0Ahttps://jurnal.ubd.ac.id/index.php/pros/article/download/1651/996>
- Wardhana, A., Butarbutar, M., Budiana, I., Aprilia, H. D., Munandar, A., Zunaidi, A., Br Sembiring, V., Rozinah, S., & Arif, Y. (2021). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA* (Hartini (ed.)). CV. MEDIA SAINS INDONESIA. https://www.google.co.id/books/edition/Manajemen_Sumber_Daya_Manusia/dbQvEAAAQBAJ?hl=id&gbpv=1
- Wibowo, F. P., & Widiyanto, G. (2019). Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pada Perusahaan Tom's Silver Yogyakarta. *Primanomics : Jurnal Ekonomi & Bisnis*, 17(2), 23. <https://doi.org/10.31253/pe.v17i2.170>
- Widyawati, S. R. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Issue April 1969).